

اهمیت راهبرد برند



نگین شیمی

دانش

می‌شود «راهبرد برند» است. راهبرد برند به کسب‌وکارها کمک می‌کند تا مسیر راه دقیقی از فعالیت‌هایشان ایجاد کنند. این سند، مسیر حرکت و آینده شفاف‌ی برای همه اعضای تیم یا سازمان نسبت به کسب‌وکار ایجاد می‌کند. در کنار این سند، معمولاً دستورالعمل برند هم منتشر می‌شود که تمام واحدهای سازمانی یا تیم با اصول و باید‌های آن آشنا می‌شوند. تدوین راهبرد برند از فعالیت‌های اصلی واحد توسعه کسب‌وکار است و معمولاً این موارد در تدوین لحاظ می‌شود:

۱- مأموریت، ارزش و چشم‌انداز
شروع فعالیت هر کسب‌وکاری به واسطه یک هدف رخ می‌دهد. به این هدف که هسته اصلی شکل‌گیری کسب‌وکار است، مأموریت (Mission) می‌گویند. برای روشن شدن مأموریت، کسب‌وکارها باید بدانند چه چیزی را، چرا و چگونه به مخاطبان خود ارائه خواهند داد. به چیزی که کسب‌وکارها به مخاطبان خود پیشنهاد می‌دهند و مسبب جذب آنهاست ارزش پیشنهادی (Values) می‌گویند. ارزش پیشنهادی می‌تواند نگرش و رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین یک کسب‌وکار هدف طولانی مدتی برای آینده را دنبال می‌کند که رویایی در پس یک تصویر واقعی از سازمان یا تیم امروز است. به این هدف چشم‌انداز (Vision) می‌گویند. سازمان‌ها می‌کشند با تعریف چشم‌انداز، تصویری دقیق از آینده کسب‌وکارشان ارائه دهند که مسیر توسعه فعالیت‌هایشان را شکل دهد. آگاهی از این موارد به تدوین بهتر و دقیق‌تر راهبرد برند کمک می‌کند و بدون آن کسب‌وکار نمی‌تواند برنامه جامعی برای فعالیت‌هایش داشته باشد.

۲- مخاطب هدف
یافتن و حفظ مخاطبی که ارزش پیشنهادی کسب‌وکار برایش جذابیت داشته باشد یکی از سخت‌ترین کارهاست. شناخت این مخاطب و درک دقیق نیازهایش می‌تواند به بهتر شدن کسب‌وکار کمک کند. کاربرپژوهی یکی از فعالیت‌هایی است که به این شناخت می‌انجامد.



رصد مشتری و شناسایی آنچه واقعا راضی و خوشحالش می‌کند، می‌تواند در شکل‌گیری مسیر توسعه کسب‌وکار بسیار اثرگذار باشد. در راهبرد برند این مخاطب معرفی می‌شود و در هدفگذاری کسب‌وکار و برنامه‌های فروش و بازاریابی درنظر گرفته می‌شود.

۳- شخصیت برند
یک برند همچون یک انسان شخصیت منحصربه‌فرد خود را دارد. این‌که صمیمی یا جدی است، سنتی یا مدرن است یا خدمات عمومی ارائه می‌کند یا فقط برای دسته خاصی از کاربران در دسترس است، همگی به شخصیت برند برمی‌گردد. شخصیت برند روی راه‌های تعامل با مشتریان تأثیر جدی می‌گذارد و ایجاد سندهای دیگر برند مثل صدای برند یا اوراق هویتی و اداری وابسته به این مرحله است. حتی رنگی که برای برند انتخاب می‌شود یا لوگویی که قرار است یادآور این برند باشد از شخصیت برند پیروی می‌کند. تحلیل رقبا می‌تواند به انتخاب شخصیت برند مناسب کمک کند.

این شخصیت باید شاخص، جهانی، یکپارچه و ماندگار باشد. در تولید سندهای تبلیغاتی تعریف دقیق شخصیت برند اهمیت ویژه‌ای خواهد داشت.



مهر تأیید ستاد نانو بر شیرآلات بهداشتی با پوشش نانویی

چندسالی می‌شود محصولات نانو تولید شده در شرکت‌های دانش بنیان زیر نظر ستاد ویژه توسعه فناوری نانو مورد تأیید قرار می‌گیرد و روانه بازار می‌شود. یکی از این محصولات شیرآلات بهداشتی ساختمانی با پوشش نانوست که با تاییدیه این ستاد در بازار عرضه می‌شود. هدف از استفاده از پوشش بر سطح شیرآلات، ایجاد مقاومت در برابر سایش و خوردگی و همچنین افزایش زیبایی است. / مهر

۱۰ مشکل رایج کارمندان کسب‌وکارهای نوپا

آگاهی از مشکلات نیروهای انسانی و حل آنها می‌تواند کسب‌وکار تان را متحول کند



عسل اخویان طهرانی

دانش

۱- نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر کسب‌وکار به شمار می‌رود. بنابراین ایجاد شرایط کاری مناسب و رضایت‌بخش برای کارمندان می‌تواند تأثیر مستقیم و چند برابری بر ارتقا و توسعه کسب‌وکارها داشته باشد. از مهم‌ترین وظایف بخش منابع انسانی شرکت‌ها بررسی دغدغه‌ها و مشکلات کارمندان يك مجموعه است. گرچه برخی مشکلات کارمندان معمولاً منحصر به فرد و مربوط به شرایطی است که آن فرد در آن قرار دارد، اما در بسیاری از موارد زمانی که نگاهی کلی به شکایات یا دغدغه‌های کارمندان کسب‌وکارهای مختلف می‌اندازیم، می‌توان آنها را در چند دسته مشخص طبقه‌بندی کرد. قطعا هر کارآفرینی به شیوه خاصی با مشکلات و نارضایتی‌های کارکنانش برخورد کرده و سعی در برطرف کردن آنها می‌کند. اما اگر کارآفرینی تازه‌کار باشید شاید هنوز به آزمون و خطای زیادی نیاز باشد تا به روش درستی برای حل این موضوعات پیش از آن که به گریه‌گور و غیرقابل حل تبدیل شوند، دست یابید. در ادامه روش‌های برخورد مدیران باتجربه‌تر برای حل کردن ده نارضایتی رایج کارمندان‌شان را بررسی خواهیم کرد که می‌تواند پیرایتان بسیار کاربردی باشد.

برگرفته از Forbs

۱ شرح وظایف نیروها مشخص نیست

از مشکلات عمده‌ای که کارمندان بیشتر کسب‌وکارهای نوپا با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند و ابزار نارضایتی دارند این است که وظایف شغلی‌شان به‌طور واضح و دقیقی مشخص نشده است. اگرچه شاید در ظاهر مسؤولیت‌ها و حیطه وظایف افراد در کسب‌وکارهای نوپا مشخص باشد اما از آنجا که ماهیت کسب‌وکارهای نوپا به‌گونه‌ای است که ممکن است هر روز با تحولات مختلفی روبه‌رو شوند عملاً مسؤولیت‌هایی که در طول کار به افراد محول می‌شود با آنچه در ابتدای کار مشخص می‌شود بسیار متفاوت خواهد بود. به همین علت بهترین راه‌حل شاید این باشد که هنگام جذب نیروهای کاری این موضوع را با آنها صادقانه در میان بگذارید و سعی کنید افرادی را استخدام کنید که از انگیزه کافی برای انجام مسؤولیت‌های متنوع برخوردارند، خلاق هستند، می‌توانند در توان‌های کاری‌شان آزمایش خود را حفظ کنند و خود را با شرایط متغیر تطبیق دهند.

۲ حجم کاری نامتناسب

بسیاری از کارمندان در مجموعه‌های کسب‌وکاری نوپا از میزان حجم کاری بسیار زیادی که دارند و بی‌توجهی رئیس‌شان نسبت به این موضوع شکایت دارند. بهتر است برای تقسیم کارها چارچوب درستی تعیین کنید و عملکرد روزانه کاری افراد را با راهکارهای مناسب موجود بررسی کنید تا در صورت بالا بودن بیش از اندازه حجم کار، به فکر راه چاره‌ای مانند استخدام نیروهای جدید باشید. همچنین در ارتباط با خود افراد و شنیدن توضیحات‌شان نیز ممکن است به راهکارهای جدید و پیشنهادات خوبی برخوردید که بتواند تعادل کاری بیشتری را در مجموعه به‌وجود بیاورد. به خاطر داشته باشید حجم کاری بیش از ظرفیت نه تنها به نفع مجموعه نخواهد بود، بلکه احتمال خطا و آسیب را در مجموعه کسب‌وکار تان افزایش خواهد داد.

۳ ایزوله بودن تیم‌های کاری

نبود ارتباط کاری درست میان تیم‌های کاری و بخش‌های مختلف يك مجموعه اغلب یکی از چالش‌برانگیزترین مشکلات کسب‌وکارها به‌شمار می‌رود. ایزوله بودن و انحصاری کردن کارها در تیم‌های مختلف کاری علاوه بر این که روند کار مجموعه را کند می‌کند موجب چندباره‌کاری‌ها و انجام کارهای تکراری در بخش‌های مختلف می‌شود. برای ایجاد روحیه همکاری در محیط کار باید از سطوح بالایی این کار را آغاز کرده و سعی کنید فضای همکاری یکدست و شفاف‌ی به‌وجود بیاورید. به‌عنوان مدیر خوب باید زمانی که گروه‌های کاری سعی در زیر سوال بردن همدیگر می‌کنند، وارد این بحث‌های آسیب‌رسان نشوید و با نوع رفتار خود نشان دهید که عملکرد خوب هر فرد در جایگاهی که دارد بیشتر به پیشرفت‌ش کمک می‌کند تا این که بخواید با انحصاری کردن کارها و در جریان قرار ندادن بقیه به موقعیت‌بهتری دست پیدا کند.

۴ تغییر مداوم اولویت‌ها

گاهی اهداف مجموعه‌ها به صورت دقیقی مشخص هستند، اما درخصوص نحوه دستیابی به آنها ممکن است در شرایط مختلف تغییراتی اعمال شود. این موضوع در برخی از موارد می‌تواند جو محیط کار را به هم بریزد و نارضایتی‌هایی را به دنبال تغییر مداوم اولویت‌های کار برای کارمندان به وجود بیاورد. برای کاهش تنش حاصل از این موضوع بهترین روش گسترش ارتباط با کارمندان و در جریان قرار دادن آنها در خصوص تغییر شرایط کار با برگزاری جلسات گروهی است. در این جلسات سعی کنید علت تغییراتی را که می‌خواهید در روند کار اعمال کنید برای کارمندان تان تشریح کنید. این موضوع کمک می‌کند با کمترین اصطکاک و بیشترین سرعت، جهت جریان کاری را به سمتی که می‌خواهید تغییر دهید و کارمندان تان را نیز با خود همراه و همدل کنید.

زبان برنامه‌نویسی بومی ایرانی نوشته شد

يك شرکت دانش بنیان به توسعه زبان برنامه‌نویسی ایرانی در کشور موفق شد. به گفته مدیرعامل این شرکت برای یادگیری زبان برنامه‌نویسی ایرانی تدوین شده، به يك دهم زمان مورد نیاز برای یادگیری نسبت به زبان‌های مشابه خارجی نیاز است. در پنج سال گذشته این برنامه بررسی و اشکال‌زدایی شده و اکنون نسخه جدید آن برای بیش از ۱۰۰ وبگاه خدمات ارائه می‌کند. / جام جم

۵ رئیس رفتار یکسانی ندارد

در بیشتر مجموعه‌های کسب‌وکاری و شرکت‌ها کارمندان احساس می‌کنند که برخی از کارمندان در نظر رئیس به‌طور ویژه‌تری محبوب هستند. کسی که بیشتر در حال صحبت با رئیس دیده می‌شود و برای انجام پروژه‌های کاری حق انتخاب دارد یا زودتر از بقیه به خانه می‌رود به‌طور قطع موجب شکل‌گیری ذهنیت‌های منفی در دیگر کارمندان می‌شود. برای حل این موضوع بهتر است مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی خود را تقویت کنید. باید به نحوی در محیط کاری خود رفتار کنید که فضای آرام و یکدستی ایجاد کنید. سلیقه‌ای برخورد کردن با کارمندان و ترجیح دادن برخی از کارمندان براساس خصوصیات غیرکاری می‌تواند سم‌کشنده‌ای در محیط کسب‌وکار تان پخش کند.

۶ مشخص نبودن شیوه پاداش و ارتقای شغلی

معمولاً در پایان سال کاری که زمان ارتقای شغلی است، ممکن است بسیاری از کارمندان احساس نادیده گرفته شدن پیدا کنند و احساس کنند تلاش‌شان آن گونه که باید دیده نشده است. این موضوع در مورد پاداش‌های ماهانه نیز صادق است. اگر پای صحبت کارمندان بنشینید نارضایتی‌شان را این گونه بیان می‌کنند که هیچ فرمول مشخص یا سازگار روشنی برای ارتقای افراد یا اعطای پاداش و اضافه دستمزد وجود ندارد. بهترین کار این است که تا جایی که ممکن است سلیقه شخصی را در تعیین این موارد وارد نکنید و فرمول مشخصی برای محاسبات و نحوه ارتقای کارکنانتان داشته باشید تا همه موارد برای همه افراد یکسان و شفاف باشد. در این حالت کارمندان نیز می‌دانند باید به چه ترتیبی عملکرد خود را ارتقا دهند که بتوانند پیشرفت شغلی داشته باشند و انگیزه بیشتری برای ارائه بهترین عملکردشان خواهند داشت.

۷ شیوه انتخاب مدیران مجموعه

کسب و کارهای موفق برای انتخاب افراد برای جایگاه‌های سرپرستی و مدیریتی مجموعه باید ملاک‌های دقیقی داشته باشند. یادتان باشد که به انتخاب مدیر هر بخش نباید صرفاً به چشم ارتقای سلسله‌مراتبی شغلی نگاه کرد. این‌که فردی سابقه بیشتری در گروه کاری داشته باشد، الزاماً به معنی این نیست که از توان مدیریتی بالایی نیز برخوردار باشد. برای انتخاب مدیران حتماً ویژگی‌های کلیدی مورد نیاز را در نظر بگیرید و این موضوع را نیز در فضای کسب‌وکار تان از ابتدا جا بیندازید، در غیر این صورت خیلی زود با تنش‌ها و نارضایتی‌های زیادی از سوی کارمندان باسابقه خود روبه‌رو خواهید شد. همچنین می‌توانید با ایجاد امکان شرکت در دوره‌های مدیریتی برای افراد پرتوانی که در کارشان بسیار حرفه‌ای هستند اما خصوصیات مدیرشدن را ندارند، آنها را برای این سمت آماده کنید. به این ترتیب هم شانس ارتقای رتبه را از کارمندان تان نگرفته‌اید، هم مجموعه خود را به دلیل استفاده از افراد نامناسب در پست‌های مهم تضعیف نخواهید کرد. سایر موارد مشابه به شکل چشم‌گیری در بهبود عملکرد افراد مؤثر است و می‌تواند مانند تزریق انرژی به مجموعه به آن نگاه کرد. این موضوع به‌ویژه در مورد افرادی که بچه‌های کوچک دارند یا از پدر و مادر سالمندشان در خانه نگهداری می‌کنند اهمیت دوچندانی دارد، زیرا پس از کار روزانه خود نیز در خانه استراحت چندانی ندارند. بنابراین فقط ظاهر این موضوع را در نظر نگیرید و کمی عمیق‌تر تصمیم‌گیری کنید.

۸ نداشتن مرخصی کافی

بسیاری از کارآفرینان و مدیران مجموعه‌های کسب‌وکاری با وجود تأکیدات زیادی که در مورد رعایت تعادل کار و زندگی برای کارمندان می‌شود، همچنان با مرخصی با حقوق کارمندان‌شان راحت موافقت نمی‌کنند. حتی در بسیاری از مجموعه‌ها اگرچه بر اساس قانون کار میزان مرخصی مجاز کارمندان را محاسبه می‌کنند اما زمانی که فرد تقاضای مرخصی می‌کند در بسیاری از موارد به دلیل حجم بالای کار با آن موافقت نمی‌کنند. استراحت‌های کوتاه‌مدت چند وقت یکبار برای وقت گذراندن افراد با خانواده، رفتن به سفر و تفریح و سایر موارد مشابه به شکل چشم‌گیری در بهبود عملکرد افراد مؤثر است و می‌تواند مانند تزریق انرژی به مجموعه به آن نگاه کرد. این موضوع به‌ویژه در مورد افرادی که بچه‌های کوچک دارند یا از پدر و مادر سالمندشان در خانه نگهداری می‌کنند اهمیت دوچندانی دارد، زیرا پس از کار روزانه خود نیز در خانه استراحت چندانی ندارند.

۹ نبودن ارتباط مستقیم میان مدیر و کارمندان

نبود ارتباط مستقیم میان کارآفرینان و کارمندان‌شان یکی از مواردی است که می‌تواند میزان نارضایتی را در میان کارمندان افزایش دهد. همان‌گونه‌که اشاره شد، بهبود مهارت‌های ارتباطی و اولویت قرار دادن نیروهای انسانی می‌تواند بازده کسب‌وکار تان را چند پله ارتقا دهد. تلاش کنید در محیط کسب‌وکار تان فضایی ایجاد کنید که کارمندان آزادانه نظرات و پیشنهادات‌شان را ارائه کنند و هدف و خواسته شرکت را بخشی از اهداف و خواسته‌های خودشان بدانند و در قبالش احساس مسؤولیت کنند. تمام نکات مهم، اهداف کوتاه‌مدت، بلندمدت و رسالت کسب‌وکار تان را به شکل واضح و قابل درکی برای کارمندان تشریح کرده و سعی کنید صدای کارمندان تان را بشنوید و از پیشنهادات خوب و خلاقانه آنها در بهبود محصول و توسعه کسب‌وکار استفاده کنید و در رفتار تان نیز نشان دهید که چقدر پیشنهادات و عملکرد خوب‌شان در پیشرفت مجموعه تأثیرگذار است.

۱۰ برخورد غیرشفاف با متقاضیان کار

هرچه در جلسه مصاحبه کاری کمتر اطلاعات بدهید، متقاضی جوایی کار را مجبور می‌کنید که بیشتر از شما و کسب‌وکار تان سوال بپرسد. بنابراین سعی کنید در مصاحبه شغلی به‌خوبی محیط کار، انتظارات شغلی و شرح وظایف نیرویی که به‌دنبالش هستید را تشریح کنید. اجازه دهید نیروی کاری با آگاهی کامل از شرایط کاری‌اش وارد محیط کار شود. این امر میزان نارضایتی‌های آتی را کاهش می‌دهد و فقط افرادی به مجموعه شما اضافه می‌شوند که انگیزه کافی برای همسو شدن با شرایط کسب‌وکار تان را داشته باشند. اگر به این علت که احساس می‌کنید اسرار کسب‌وکار تان باید محرمانه باقی بماند توضیحات کافی در اختیار متقاضیان قرار نمی‌دهید باید بدانید از اساس در اشتباه هستید. شفاف نبودن در جلسه مصاحبه شغلی احتمال استخدام افراد ناهماهنگ و نامناسب با شرایط کاری‌تان را افزایش می‌دهد و نیرویی که مدتی در محیطی کار کند و پس از مدتی همکاری‌اش را قطع کند قطعا اسرار بیشتری را می‌تواند نسبت به فردی که فقط برای مصاحبه کاری مراجعه کرده پخش کند!

